Wereldwijd Workday Onderzoek naar Diversiteit: Organisaties Investeren Meer in DEI-Initiatieven, maar Strategische Uitvoering Belemmerd door Gebrek aan Data.

Wereldwijd Onderzoek Toont dat Veel Leidinggevenden Begrijpen dat Diversiteit Prioriteit Moet Krijgen, maar Niet Beschikken over de Benodigde Data om Actie te Ondernemen.

AMSTERDAM, The Netherlands, Nov. 16, 2022 – Workday (NASDAQ:WDAY), toonaangevend leverancier van enterprise cloudapplicaties voor finance en human resources, maakt vandaag de resultaten bekend van een wereldwijd onderzoek waaruit blijkt dat de meerderheid van organisaties investeert in diversiteit, gelijkheid en inclusie (DEI), maar dat veel organisaties niet over de benodigde data beschikken of deze niet effectief gebruiken om strategieën en zakelijke impact te sturen.

Het onderzoek is eind 2022 uitgevoerd onder meer dan 3.100 HR-professionals en C-level leidinggevenden met verantwoordelijkheid voor diversiteitsinitiatieven binnen de organisatie, om inzicht te krijgen in de motivaties, activiteiten en vooruitgang met betrekking tot DEI. Het Workday-onderzoek werd samen met Sapio Research uitgevoerd in 23 landen en toont aan dat er vooruitgang is geboekt, maar dat er ook nog duidelijke kansen zijn, waaronder de noodzaak om de zakelijke impact van DEI te meten en data te gebruiken om vooruitgang effectiever te volgen.

Uit het onderzoek blijkt dat ondanks het huidige economische klimaat, de meerderheid van de respondenten een toename rapporteert van het aantal specifieke DEI-rollen binnen hun organisatie en dat investeringen voor DEI-initiatieven in het volgende boekjaar zullen toenemen (35%) of in ieder geval gelijk zullen blijven (45%).

Maar hoewel de meerderheid van organisaties nu enige vorm van strategische aanpak van DEI heeft, zegt 39% van respondenten wereldwijd dat momenteel nog geen strategische aanpak bestaat, wat het moeilijk maakt om van het stellen van doelen tot het bereiken van doelen te gaan. Dit komt vooral voor in de regio Azië-Pacific en Japan (APJ), waar 52% van de respondenten aangaven een lage of opkomende strategische aanpak voor DEI te hebben, fors meer dan in Australië en Nieuw-Zeeland (35%), Europa (39%), Noord-Amerika (34%) en Zuid-Afrika (22%). Bijna een derde (32%) van de wereldwijde respondenten verklaarde dat hun bedrijf leiderschap en betrokkenheid in de top van de organisatie nodig heeft om vooruitgang te boeken.

Een van de andere belangrijke redenen voor een gebrek aan strategische aanpak ligt bij data en rapportages over DEI-activiteiten: slechts 20% van de respondenten meet de zakelijke impact en waarde van DEI-initiatieven. 60% merkt daarnaast op dat het bijhouden van voortgang een uitdaging is, waarvoor nieuwe systemen en software nodig zijn om de DEI-strategie en -implementatie volledig te kunnen ondersteunen.

Overige belangrijke bevindingen uit het onderzoek:

- **Investeringen in DEI Blijven Hoog**
    - Ruim drie op de vier organisaties (76%) hebben een budget voor DEI-initiatieven.
    - Meer dan de helft (59%) van de organisaties ziet stijgende investeringen in officiële DEI-functies binnen de organisatie ten opzichte van vorig jaar. Daarbij is 35% van plan DEI-investeringen in het volgende boekjaar te verhogen en 45% is van plan het huidige investeringsniveau te handhaven.
- **Meer Doen om Diversiteit te Vieren**
    - Meer dan een derde (36%) van de respondenten geeft aan dat diversiteit in hun organisatie wordt erkend, gewaardeerd en gevierd. 18% zegt echter dat het wordt gebagatelliseerd en dat er niet genoeg aandacht is voor de erkenning van verschillen.

Commentaar op het Nieuws

“Bij Workday geloven we in het belang van een geweldige werkplek voor iedereen, wat betekent dat we ons doelbewust inzetten voor Value Inclusion, Belonging en Equity (VIBE™) en het creëren van een werkomgeving waar al onze medewerkers worden gewaardeerd om hun unieke perspectieven, als gelijk en belangrijk worden gezien en gerespecteerd, en eerlijke toegang krijgen tot kansen”, aldus Carin Taylor, chief diversity officer, Workday. “Als onderdeel hiervan beoordelen en reflecteren we regelmatig onze eigen activiteiten rond inclusie en diversiteit en verfijnen we doorlopend onze strategie, zodat we vooruitgang kunnen blijven boeken.”

“Sinds ons onderzoek in 2021 zijn veel organisaties begonnen aan hun eigen unieke DEI-reis, maar werknemers verwachten in toenemende mate een sterkere focus op blijvende verandering. Uit ons onderzoek blijkt dat een duidelijke visie op en strategie voor DEI, aangestuurd door toegewijde en betrokken leiders uit de hele organisatie, het vermogen van een bedrijf vergroot om meer bewustzijn voor DEI te creëren en de omarming en verantwoordelijkheid hiervoor te stimuleren binnen de organisatie. Technologie is een krachtig hulpmiddel om niet alleen inzicht te krijgen in de verschillende groepen in het personeelsbestand, maar ook om te begrijpen

hoe een DEI-strategie bedrijfsresultaten kan opleveren."

"Het is bemoedigend om te zien hoe bedrijven wereldwijd DEI een prioriteit blijven maken", zegt Jonny Briggs, diversity, inclusion & resourcing director bij Workday-klant, Aviva. "Het is veelzeggend dat veel bedrijven worstelen met het beheer van hun DEI-data en aangeven dat daar betere systemen voor nodig zijn. Voor ons is het essentieel om DEI-data binnen handbereik te hebben, om betere beslissingen mogelijk te maken en richting een nog rechtvaardiger werkplek te bewegen – het laat ons bovendien zien dat onze werknemers ons vertrouwen met gevoelige gegevens, wat benadrukt dat we de goede richting ingaan."

Aanvullende Informatie

De studie werd uitgevoerd door Sapio Research en Workday onder meer dan 3.100 HR-professionals en leidinggevenden met invloed op DEI in hun organisaties in 23 landen: Australië, Oostenrijk, België, Canada, Denemarken, Finland, Frankrijk, Duitsland, Hongkong, Ierland, Italië, Japan, Korea, Nederland, Nieuw-Zeeland, Noorwegen, Singapore, Spanje, Zuid-Afrika, Zweden, Zwitserland, het VK en de VS.

De interviews werden in augustus en september 2022 online afgenomen door Sapio Research aan de hand van een e-mailuitnodiging en een online enquête.

De analyse van het onderzoek werd ondersteund door EW Group. EW Group is een in Londen gevestigd adviesbureau met meer dan 28 jaar expertise op het gebied van gelijkheid, diversiteit en inclusie, dat samenwerkt met bedrijven in het Verenigd Koninkrijk, Europa en daarbuiten.

Opmerkingen voor de Redactie

Technologie ter Ondersteuning van DEI-Initiatieven

Ter ondersteuning van zijn inclusie- en diversiteitsprogramma en inzet voor Value Inclusion, Belonging and Equity (VIBE™), helpt Workday HR-leiders inclusie- en diversiteitsinspanningen op de werkplek te bevorderen met de volgende oplossingen:

- **Workday Peakon Employee Voice.** Workday Peakon Employee Voice biedt organisaties real-time inzicht in werknemersbetrokkenheid, sentiment, productiviteit, welzijn, DEI en data over transformatie en verandering, om een holistisch overzicht te krijgen van de werknemerservaring in de hele organisatie. Door te kiezen voor een actieve luisteraanpak wordt voortdurend inzicht verkregen in hoe de betrokkenheid, productiviteit en bedrijfsprestaties kunnen worden gemaximaliseerd door actief naar werknemers te luisteren, te begrijpen waar de prioriteiten liggen en snel actie te ondernemen.
- **VIBE Index**. Met de VIBE Index kunnen organisaties gelijkheid, diversiteit en inclusie meten en vergelijken. Deze index meet de relatieve prestaties en resultaten van de organisatorische inspanningen op het gebied van werving, talentontwikkeling, leiderschapsontwikkeling, werknemerservaring en werkcultuur om een overzicht te krijgen van de grootste kansen voor positieve verandering, naast een VIBE Index-score voor de algehele gelijkheid op de werkplek.
- **VIBE Central**. VIBE Central brengt data over diversiteit en inclusie samen op één centrale plek in Workday Human Capital Management (HCM), zodat organisaties doelen kunnen stellen en vervolgens de voortgang ten opzichte van deze doelen kunnen monitoren. Organisaties kunnen diversiteit beoordelen, meten, benchmarken en beheren op basis van aspecten naar keuze.

Over Workday
Workday is een toonaangevende leverancier van enterprise cloudapplicaties voor finance en human resources, die klanten helpt zich aan te passen en te gedijen in een veranderende wereld. Workday applicaties voor financieel beheer, human resources, planning, kostenbeheer en analytics worden wereldwijd gebruikt door duizenden ondernemingen in uiteenlopende industrieën – van middelgrote bedrijven tot meer dan 50% van de *Fortune 500*. Ga voor meer informatie naar www.workday.com.

© 2022 Workday, Inc. Alle rechten voorbehouden. Workday en het Workday logo zijn gedeponeerde handelsmerken van Workday, Inc. Alle andere merk- en productnamen zijn handelsmerken of geregistreerde handelsmerken van hun respectieve houders.

Toekomstgerichte Verklaringen
Dit persbericht bevat toekomstgerichte verklaringen, onder andere verklaringen omtrent de verwachte prestaties en voordelen van de producten van Workday. De woorden "geloven", "kunnen", "zullen", "plannen", "verwachten" en soortgelijke termen zijn bedoeld om aan te geven dat het om toekomstgerichte verklaringen gaat. Deze toekomstgerichte verklaringen zijn onderhevig aan risicofactoren, onzekerheden en aannames. Indien de risicofactoren concreet worden of aannames onjuist blijken, kunnen resultaten aanzienlijk afwijken van de resultaten die in deze toekomstgerichte verklaringen zijn genoemd. Risicofactoren houden onder meer in, maar beperken zich niet tot, de risicofactoren zoals beschreven in de bij de Amerikaanse Securities and

Exchange Commission (SEC) gedeponeerde stukken, waaronder ons Formulier 10-Q voor het fiscale kwartaal dat op 31 juli 2022 eindigde, en onze toekomstige verslagen die wij van tijd tot tijd aan de SEC zullen overleggen, waarin de feitelijke resultaten kunnen afwijken van de verwachte resultaten. Workday aanvaardt geen enkele verplichting en heeft op dit moment niet de intentie om eventuele toekomstgerichte verklaringen na publicatie te actualiseren.

Niet op de markt gebrachte diensten, kenmerken of functies die in dit document, op onze website of in andere persberichten of publieke verklaringen zijn genoemd en op dit moment niet beschikbaar zijn, kunnen naar goeddunken door Workday worden gewijzigd en kunnen niet als gepland of in het geheel niet worden geleverd. Klanten die diensten van Workday, Inc. aanschaffen, dienen hun aankoopbeslissing te maken op basis van de op dit moment beschikbare diensten, kenmerken en functies.

Workday Persdesk

Malika Brahiti
Workday EMEA
+33 (6) 80 14 14 47
malika.brahiti@workday.com

Linda Schilperoort
+ 31 (0)23 555 34 24
workday@clarity.pr
www.workday.com

---

https://nl-nl.newsroom.workday.com/2022-11-16-Wereldwijd-Workday-Onderzoek-naar-Diversiteit-Organisaties-Investeren-Meer-in-DEI-Initiatieven,-maar-Strategische-Uitvoering-Belemmerd-door-Gebrek-aan-Data